

**COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting**

Volume 4 Nomor 2, Juni 2021

e-ISSN : 2597-5234



**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
(BAPPEDA) KABUPATEN BEKASI**

***THE EFFECT OF TRAINING AND COMPETENCY ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN THE BEKASI REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING  
AGENCY (BAPPEDA)***

**Cindy Ayu Lestari<sup>1</sup>, Anggi Pasca Arnu<sup>2</sup>**

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia<sup>1,2</sup>

[cindyayulestari423@gmail.com](mailto:cindyayulestari423@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of training is to improve employee competence, so that employees who have inadequate abilities or skills can be provided with training, are friendly in order to boost employee performance to be better. So it means that training and talent competencies greatly affect employee performance. Research methods are activities in the form of data analysis and providing interpretations related to the research objectives. The independent variables are competence and training with the variables served are employee performance. Respondents of this study were employees of the Bekasi District Development Planning Agency (BAPPEDA). The results of the research had a positive and partially significant effect on performance, which had a positive and partially significant effect on performance and independent variables, namely training (X1) and competence (X2) simultaneously. positive and significant effect on performance (Y).*

**Keywords:** Training, Competence, Performance.

**ABSTRAK**

Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai, agar pegawai yang memiliki kemampuan atau keterampilan yang kurang mencukupi, dapat diberikan pelatihan, tujuannya agar dapat mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Jadi itu berarti pelatihan dan kompetensi keduanya memang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.. metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Variable bebas yaitu kompetensi dan pelatihan dengan variable terikat adalah kinerja pegawai. Responden penelitian ini adalah Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi Adapun hasil penelitian yaitu Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap , Kinerja Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja dan Variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Di Indonesia perkembangan pembangunan disektor sosial dan ekonomi masih mengalami ketimpangan, hal ini terjadi karena tidak meratanya pembangunan infrastruktur di sebagian wilayah Indonesia, saat ini pembangunan lebih terfokus di pulau Jawa sehingga membuat daerah di luar Jawa dapat dikatakan tertinggal. Direktur Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), upaya mengembangkan wilayah untuk menjamin pemerataan dan mengurangi kesenjangan saat ini menjadi prioritas pembangunan nasional. Tidak meratanya pembangunan (ketimpangan wilayah) juga berdampak pada ketimpangan ekonomi di Indonesia. Angka ketimpangan antar wilayah di Indonesia sangat tinggi. Di kawasan timur Indonesia kemiskinan sebesar 18,01%, di kawasan barat Indonesia sebesar 10,33%, dan perkotaan 7,02%. Sementara itu yang terjadi ketimpangan pendapatan perdesaan 0,324 dan perkotaan 0,4 (ugm.ac.id).

Selain itu tantangan yang sedang di hadapi oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) adalah penguatan pusat pertumbuhan wilayah. Dikutip dari ugm.ac.id, penguatan pertumbuhan wilayah di Indonesia sangat dibutuhkan karena tingkat keberhasilan pusat pertumbuhan baru yang rendah, yakni 6 dari 12 kawasan ekonomi khusus (KEK), 2 dari 4 kawasan perdagangan bebas, 4 dari 14 Kawasan Industri (KI) dan pelabuhan bebas (KPBPB) dan 10 destinasi wisata.

Pemanfaatan ruang juga menjadi persoalan yang masih belum diselesaikan. Dari waktu ke waktu konflik ruang semakin meningkat. Pada periode 2015-2018 terdapat konflik ruang sebanyak 15.525 kasus. Sekitar

20.000 desa dalam kawasan hutan dan perkebunan besar tidak dapat melaksanakan tugas dan kewenangannya terutama untuk pembangunan infrastruktur. Selain itu Kejadian bencana akibat pemanfaatan ruang dari waktu ke waktu juga semakin meningkat yaitu terdapat 20.000 kasus banjir, longsor, kebakaran hutan dan lainnya. Salah satu penyebab dari persoalan-persoalan tersebut dikarenakan konektivitas dari dan menuju pusat-pusat pertumbuhan masih lemah ditambah lagi dengan startegi kabupaten yang belum berkembang.

Di kabupaten bekasi masih kekurangan ruang terbuka hijau (RTH), sebagai kawasan dengan industri besar yang sedikitnya memiliki 4.000 pabrik yang beroperasi, keberadaan ruang terbuka hijau (RTH) begitu penting untuk menangkal polusi udara. Dikutip dari republika.co.id 2020, kepala bidang perencanaan fisik dan penataan ruang BAPPEDA Kabupaten Bekasi, Edi Yusuf Taufik mengatakan bahwa ruang terbuka hijau (RTH) Kabupaten Bekasi baru ada 16% dari luas wilayah perkotaan, jauh lebih kecil jika dibandingkan dengan luas ruang terbuka hijau (RTH) yang wajib di miliki suatu daerah yakni minimal 30% dari luas wilayah, dari luas tersebut 20% diantaranya mesti dibangun oleh pemerintah daerah.

Ada 7 (tujuh) kecamatan di Kabupaten bekasi yang merupakan wilayah perkotaan dan wajib memiliki ruang terbuka hijau yakni Cikarang Pusat, Cikarang Barat, Cikarang Timur, Cikarang Utara, Cikarang Selatan, Cibitung dan Tambun. Luas keseluruhan dari 7 (tujuh) kecamatan tersebut yaitu ada 33.604 hektare, menurut ketentuan 10.081 hektar semestinya merupakan ruang terbuka hijau dan pemerintah daerah wajib membangun 6.720 hektare di antaranya.

Di Kabupaten Bekasi saat ini terdapat ruang terbuka hijau yang ada luasnya yaitu 5.376 hektare atau sekitar 16% dari luas wilayah itu berarti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi masih harus membangun 1.344 hektare lagi ruang terbuka hijau (RTH) di wilayah Kabupaten Bekasi.

Kawasan kumuh menjadi isu nasional di karenakan seluruh daerah dalam skala nasional belum dapat hilang dari kawasan kumuh yang menjadi perkotaan termasuk di Kabupaten Bekasi. Di Kabupaten Bekasi masih terdapat puluhan desa yang dinyatakan kumuh berdasarkan hasil identifikasi kawasan permukiman kumuh dengan beberapa kriteria. Dikutip dari detiknews.com, 2019. Kepala BAPPEDA Kabupaten Bekasi, Slamet Supriyadi mengatakan bahwa di wilayah kabupaten bekasi terdapat ratusan perkampungan kumuh yang tersebar di sejumlah desa. Indikator yang membuat suatu wilayah termasuk kedalam kategori kawasan kumuh di antaranya yaitu penanganan sampah, penanganan limbah komunal, aspek bangunan, drainase, jalan lingkungan, penyediaan air bersih, proteksi kebakaran dan ketersediaan ruang terbuka publik.

Dalam hal ini peran pemerintah, khususnya melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi dapat menjadi garda terdepan untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang memiliki tugas utama yaitu membantu Gubernur, Bupati, dan Wali Kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Permasalahan

mengenai ketimpangan wilayah, ruang terbuka hijau dan permukiman kumuh merupakan salah masalah yang serius karena jika dibiarkan maka akan terus meningkat sehingga perlu ada upaya penanganan yang signifikan.

Untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan tersebut tentu kinerja pegawai dari BAPPEDA Kabupaten Bekasi akan sangat berpengaruh terhadap target dan capaian yang akan dicapai. Karena menurut Mangkunegara dalam Widodo (2018) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Dalam dunia kerja salah satu cara untuk dapat meningkatkan mutu pegawainya yaitu dengan pelatihan. Menurut Malayu dalam (Puteri, 2016), pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, moral dan konseptual pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Untuk dapat mengetahui bagaimana kondisi mengenai pelatihan pegawai di Bappeda di lakukan pra-survey, yang terdiri dari indikator mengenai pelatihan kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data dapat dilihat bahwa kondisi pelatihan pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bekasi belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari hasil prasurvei terhadap 30 pegawai. Terdapat beberapa indikator yang rendah yaitu, banyaknya pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 4. Pelatih memiliki kualifikasi sesuai dengan

bidangnya, professional dan berkompotensi pegawai semangat dan antusias ketika mengikuti pelatihan, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 6.

Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan jabatan atau sesuai dengan yang pegawai butuhkan pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 6 dan tidak setuju 2. Metode pelatihan yang digunakan sudah tepat, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 9. Materi pelatihan sesuai dengan yang saya butuhkan, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 21,4% dan tidak setuju 7,1%. Menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 4 dan tidak setuju 2. Dari data diatas dapat diketahui beberapa indikasi yang membuat kurang optimalnya pelatihan pegawai di BAPPEDA Bekasi.

Selain pelatihan, Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Brannick dan Levine dalam Bukit (2017) kompetensi merupakan , keterampilan, pengetahuan, kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan kinerja yang baik atas suatu jabatan, atau penjabaran tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keterampilan pribadi yang digunakan untuk mencapai sasaran kerja. Oleh karena itu, kompetensi menjadi sangat penting untuk dapat memaksimalkan kinerja. Kompetensi adalah persyaratan utama dalam kinerja (Palahudin & Ismartaya, 2020).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi merupakan salah satu instansi pemerintah yang dalam melaksanakan tugas dan kegiatan operasionalnya yang secara

keseluruhan memiliki 70 orang pegawai terdiri dari 58 PNS dan 12 THL, yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk dapat melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kompetensi pegawai di Bappeda di lakukan pra-survey, yang terdiri dari indikator mengenai kompetensi kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1

**Tabel 1 Hasil Pra Survei Kompetensi Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bekasi**

Pertanyaan	Jawaban				
	SS	S	CK	TS	STS
Memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di BAPPEDA Kabupaten Bekasi.	2	26	2	-	-
Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.	-	24	4	2	-
Saya dapat memahami permasalahan yang tengah dihadapi dan dapat membantu mencari solusi.	2	23	3	2	-
Saya sering memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.	-	9	9	2	-
Pengetahuan yang saya miliki cukup dapat menunjang pekerjaan saya.	2	4	2	2	-

Sumber: Hasil Pra Survey Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kondisi kompetensi pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bekasi belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari hasil prasurvei terhadap 30 pegawai. Terdapat beberapa indikator yang rendah yaitu memiliki pengalaman kerja sebelum bekerja di BAPPEDA Kabupaten Bekasi, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 2. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 4 dan tidak setuju 2. Dapat memahami permasalahan yang tengah dihadapi dan dapat membantu mencari solusi, pegawai yang

memberikan jawaban cukup setuju 3 dan tidak setuju 2. Sering memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 9 dan tidak setuju sebanyak 2. Pengetahuan yang dimiliki cukup dapat menunjang pekerjaan, pegawai yang memberikan jawaban cukup setuju 2 dan tidak setuju 2, yang artinya pengetahuan yang pegawai miliki belum cukup untuk dapat menunjang pekerjaannya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini terfokus pada kajian ilmu manajemen bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

Variable bebas yaitu kompetensi dan pelatihan dengan variable terikat adalah kinerja pegawai. Responden penelitian ini adalah Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi dengan Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai PNS di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bekasi, yaitu dengan jumlah 58 pegawai Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 58 pegawai.. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

Agar hasil analisis data pada penelitian ini dapat representatif dan dapat dipercaya, maka sebelumnya perlu dilakukan uji validitas untuk masing-masing indikator. Pengujian validitas data kuisioner untuk variabel pelatihan diketahui bahwa Pada setiap indikator pelatihan, kompetensi dan kinerja seluruh indikator variabel pelatihan dinyatakan valid karena nilai seluruh indikator lebih dari 0,3.

Diketahui  $r$  hitung variabel Pelatihan sebesar 0,696, variabel Kompetensi sebesar 0,783 dan variabel Kinerja sebesar 0,804. Maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena  $r$  hitung lebih dari 0,6.

### **Normalitas**

Berdasarkan Hasil uji Normalitas Kolmogorov smirnov diperoleh nilai residualnya yaitu sebesar 0,747. Berarti  $0,747 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian uji *statistic parametic* pada penelitian ini dapat digunakan.

### **Analisis Deskriptif**

Jumlah skor seluruh indikator variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 2.337 diperoleh rata-rata sebesar 23,37 berada pada skor 4 dengan rentang skala 197.3-243,6 berada pada kriteria setuju, artinya Pelatihan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bekasi sudah baik atau sesuai.

Jumlah skor seluruh indikator variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1.870 diperoleh rata-rata sebesar 207,8 berada pada skor 4 dengan rentang skala 197.3-243,6 berada pada kriteria baik, artinya Kompetensi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Bekasi sudah baik atau sesuai.

Jumlah skor seluruh indikator variabel Kinerja (Y) sebesar 2.198 diperoleh rata-rata sebesar 219,8 berada pada skor 4 dengan rentang skala 197,3-243,6 berada pada kriteria Setuju, artinya Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bekasi sudah baik atau sesuai.

### Analisis Verifikatif

#### Korelasi Antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ )

Dari hasil pengolahan data primer dengan SPSS didapatkan bahwa koefisien korelasi antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) adalah 0,607. Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) termasuk ke dalam kategori cukup kuat dimana terdapat pada interval 0,600-0,799

#### Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,589 yang berarti bahwa ada korelasi erat antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 58,9%. Besarnya Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai R square 0,347, artinya variabel pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 34,7% sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( $\epsilon$ ).

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Korelasi Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi ( $X_2$ )

Berdasarkan Uji T dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan adalah 5.709. Nilai  $t_{hitung}$  diatas selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%,  $df = n - 3 =$

$58 - 3 = 55$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,673$ . Dengan demikian diketahui  $t_{hitung}$  (5.709) >  $t_{tabel}$  (1,673), maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya korelasi antara Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Kompetensi ( $X_2$ ) signifikan.

#### Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Sig.
	Standardized Coefficients		
	Beta		
(Constant)		.723	.090
1 Pelatihan	.279	.040	.046
Kompetensi	.376	.747	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan 2.040 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.040 > 1,673). Maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan (0,046 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja

Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi 2.747 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.747 > 1,673). Maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan (0,008 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Model	F	Sig.
Regression	14.637	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Uji f hasil  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 14,637$  dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai

$F_{\text{tabel}} = 2,38$ . Nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $14,637 > 3,16$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ) dengan hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

### **Pengaruh Parsial Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 0,279 atau 27,9%. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel pelatihan adalah 2.040 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2.040 > 1.673$ ). Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $0,046 < 0,050$ ) secara parsial terhadap Kinerja.

Menurut Bintoro & Daryanto dalam (Kosasih, 2018) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*), untuk dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai, salah satu cara yang dilakukan oleh instansi yaitu dengan memberikan pelatihan. Pegawai yang bekerja secara kurang memuaskan karena kekurangan keterampilan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan memungkinkan dapat memperbaiki kinerjanya.

### **Pengaruh Parsial Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,379 atau 37,9%. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel kompetensi adalah 2.747 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2.747 > 1.673$ ). Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,046 < 0,050$ ) secara parsial terhadap Kinerja.

Menurut Mc.Lelland dalam (Pattiasina *et al*, 2016) kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi salah satu faktor penentu

berhasil atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Dalam penelitian (Pattiasina *et al*, 2016) mengatakan kita akan dapat memprediksikan kinerja seseorang dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang tersebut. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu yang dinilai pegawai tersebut telah mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, akan mengetahui cara apa saja yang harus ditempuh untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya. Itu berarti kompetensi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian hasil  $F_{\text{hitung}}$  14,637 menunjukkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  3,16 dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

Dalam penelitian (Tampubolon *et al*, 2019), mengatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tercapai. Kompetensi diartikan sebagai sebuah kemampuan dan keterampilan yang dicerminkan ke dalam aktivitas sehari-hari dan bersifat terus- menerus, Sedangkan Pelatihan adalah sebuah cara yang digunakan untuk meminimalisir atau menghilangkan terjadinya kesenjangan kemampuan dan keterampilan antara pegawai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Jadi salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai, agar pegawai yang memiliki kemampuan atau keterampilan yang kurang mencukupi, dapat diberikan pelatihan, tujuannya agar dapat mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi lebih baik. Jadi itu berarti pelatihan dan kompetensi keduanya memang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $0,046 < 0,050$ ) secara parsial terhadap Kinerja
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,046 < 0,050$ ) secara parsial terhadap Kinerja
3. Variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, diantaranya: berdasarkan tanggapan responden tentang 10 indikator pelatihan, terdapat 7 indikator yang termasuk kedalam kriteria baik dengan nilai skor terendah pada indikator meningkatkan keterampilan. Diharapkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bekasi mampu memberikan peningkatan pelatihan kepada pegawai yang mampu meningkatkan keterampilan pegawai menjadi lebih baik lagi, dan pelatihan diharapkan diberikan secara *continue* kepada pegawai, agar dapat memberikan

pengaruh dan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, diantaranya Bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan metode kuantitatif dapat mendapatkan data yang lengkap dan lebih valid. Menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda supaya tidak terpaku dengan analisis yang sudah sering dipakai oleh peneliti-peneliti terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B. (2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi.
- Kosasih, K. (2018). Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Kimia Farma Apotek Tbk (Persero) Wilayah Bandung Timur). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 1(2), 95-106.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2).
- Palahudin, P., & Ismartaya. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 26-33.



- Puteri, T. K. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Tampubolon, I. G., Sari, S. K., Tarigan, A. D. B., & Manihuruk, D. D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa). *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 24-34.
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar